

Киселев Александр Александрович

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ С РОССИЙСКИМ ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ И В РОССИЙСКОМ ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация: в статье рассматривается проблемная ситуация, сложившаяся к настоящему времени в отечественном высшем образовании, когда реализация федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) по системе «бакалавриат – магистратура» не обеспечивает нужного качества подготовки студентов как профессионалов, востребованных отечественными работодателями. Вследствие этого государство теряет огромный потенциал для развития своей экономики в виде не трудоустроенных по специальности выпускников отечественных вузов. Сегодня необходим научный подход к решению существующих проблем в отечественном высшем образовании с позиции интересов государства и отечественной экономики.

Ключевые слова: федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования, профессиональные стандарты, подготовка профессионалов, качество высшего образования, система «бакалавриат – магистратура», специалитет, бакалавриат, магистратура, проблемы, развитие экономики, интересы государства.

Abstract: the article examines current problematic situation that has developed in Russian higher education, when the implementation of the Federal State Educational Standards for Higher Education (FSES HE) according to the bachelor-magistracy system does not provide the required quality of training students as professionals demanded by Russian employers. As a result, the government is losing a huge potential for the development of its economy in the form of graduates of Russian universities who are not employed in their specialty. Today we need a scientific approach to solving existing problems in Russian higher education from the standpoint of the interests of the government and the Russian economy.

Keywords: *federal state educational standards of higher education, professional standards, training of professionals, quality of higher education, bachelor-master system, specialist's program, bachelor's program, master's program, problems, economic development, government interests.*

Введение. В настоящее время российское высшее образование все еще находится в стадии своего развития. Много усилий прилагается на всех уровнях управления для того, чтобы обеспечить его качество и поднять престижность на мировом уровне. Для этого разрабатывались различные программы развития российского высшего образования, рассматривались вопросы внедрения прикладного бакалавриата, продолжают «совершенствоваться» Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (ФГОС ВО) и т. д. При этом в регионах создавались опорные вузы, эксперты составили рейтинг университетов страны, который получил название «100 лучших вузов России» и др. [17]. Однако нужно отметить, что, тем не менее, сегодня существуют серьезные и можно даже сказать системные проблемы с развитием российского высшего образования, которые можно выделить в две большие взаимосвязанные группы: внешние проблемы (проблемы с высшим образованием) и внутренние проблемы (проблемы в высшем образовании). К сожалению, они длительное время не решаются или принимаемые меры по их решению не приносят нужного результата в силу слабого научного обоснования.

Методы исследования. Обзор современной практики российского высшего образования, изучение материалов о проблемах с высшим образованием, с проблемами отечественных вузов, личный опыт работы в вузах, полученный методом включенного наблюдения.

Обсуждение темы. Говоря о проблемах с российским высшим образованием и в самом высшем образовании, необходимо отметить в первую очередь то, что российские вузы сегодня осуществляют подготовку студентов в рамках Болонской системы образования, то есть по иностранной системе «бакалавриат-магистратура» [10]. Болонским называется единое учебное пространство ведущих европейских стран, формирующееся с 1998 года по инициативе министров

образования Германии, Италии, Франции и Англии. Предполагалось, что благодаря единому учебному пространству национальные программы получат возможность брать лучшее и прогрессивное из накопленного партнерами опыта, а высшее образование приобретет студенческую мобильность; профессорскую, преподавательскую и чиновниче-управленческую маневренность; скординированность функционирования европейских вузов, чтобы Европа становится более привлекательной на мировом рынке образования. Несомненно, что в тот период Россия стала проявлять максимальную открытость и стремление соответствовать западноевропейским стандартам. Внедрение Болонской системы высшего образования в России стало возможным благодаря присоединению страны к международному учебному движению в 2003 году, когда на саммите министров образования в Берлине Россия пообещала европейским коллегам направить усилия на реформирование постсоветской учебы в вузах с целью приобщения ее к Болонскому процессу [1]. Сегодня уже можно судить о том, как европейские партнеры отнеслись к такой позиции России. Они просто «навязывали» нам свою идеологию, нормы поведения, свои «культурные ценности». Однако делали это они так, чтобы Россия отказалась от многих своих национальных традиций и опыта, в том числе и в системе высшего образования. «Почему в России четко прослеживается на протяжении нескольких столетий преклонение перед Западом? Это российская проблема политической культуры и не только. США назначили Россию своим врагом. Так нам надо эту должность исполнять, раз нам ее дали. Россия постарается это сделать наилучшим образом», – заявил Я. Кедми [6]. А Министр иностранных дел РФ Лавров прямо говорит, что «в последние двадцать лет у нас всегда было чувство собственного достоинства. Но те люди, которые отвечают за внешнюю политику на Западе, не понимают необходимости взаимоуважительного разговора». Наверное, мы должны на какое-то время перестать с ними общаться». Одновременно председатель Еврокомиссии У. Ляйен заявляет, «что с нынешней российской властью не получается геополитического партнерства. Так тому и быть, если они этого хотят» [13]. Но получило ли российское высшее образование

ние новый качественный уровень с переходом к системе подготовки студентов по иностранным лекалам как бакалавров и как магистров?

В-первых, сегодня выпускники отечественных вузов испытывают серьезные трудности с трудоустройством в отечественные организации по специальности. Во многом это связано с тем, что работодателям не понятно, кто такой бакалавр или магистр. Им нужны специалисты, которых традиционно готовили отечественные вузы: инженер по средствам связи, инженер-мостостроитель, инженер авиастроения, инженер по эксплуатации дорожных машин и др. А бакалавр работодателями вообще рассматривается как молодой человек с неоконченным высшим образованием. Но потребность в работниках требует того, чтобы подбирать на работу нужных сотрудников. И зная, что вузы готовят магистров, многие организации в рекомендациях по приему на работу новых сотрудников хотят, чтобы те имели диплом выпускника магистратуры, а не бакалавра. Все же именно магистра они считают хотя и не специалистом, но человеком с высшим образованием. При этом работодатели не понимают, каким профессиям учат выпускников вузов, что они могут дать организациям. Действительно, сложно понять, кем может работать выпускник бакалавриата со специализацией «бакалавр экономики»: экономистом, бухгалтером, сотрудником банка и др. Конечно, вузы стремятся в направлениях подготовки реализовывать профили, которые были бы более практико-ориентированными. Но это тоже вызывает много вопросов. Например, профили подготовки бакалавров экономики в одном из вузов называются в первом случае «Учет, анализ, финансы кредит», а во втором просто «Экономика». И к какой специализации готовятся студенты вуза на данных профилях, для работодателей, естественно, будет загадкой. То же самое относится к направлению подготовки «Менеджмент». Не только для работодателей, но и родителей студентов не понятна специализация таких студентов: то ли это управленец, то ли какой-то продавец, то ли еще кто-то, так как даже дворников сегодня стали называть «менеджерами по уборке территории». При этом надо отметить, что «решение» этой проблемы было найдено: из названия отечественных вузов вообще исчезло понятие

«высшего профессионального образования», которое заменили термином «выше образование». Тем не менее, учитывая нежелание работодателей принимать на работу таких выпускников бакалавриата отечественных вузов, органы управления высшим образованием стремятся повысить качество отечественного высшего образования и его привлекательность для молодых людей, постоянно вводя все новые и новые ФГОС ВО. Была даже попытка сделать программы бакалавриата в отечественных вузах, «ориентированных на требования работодателей», который назвали прикладным бакалавриатом. Предполагалось, что выпускники вузов прикладного бакалавриата большую часть учебы будут заниматься практической работой в различных профильных организациях. Но возник вопрос о том, а будут ли предприятия готовы принять к себе для обучения такое количество студентов и отвечать за их безопасность, обеспечивать необходимым оборудованием практически круглый год? Ведь студенты учатся четыре года, и будет ли в регионе нужное количество организаций соответствующего направлению обучению студентов в вузе? Естественно, ответ «нет». А могут ли вузы создать у себя такую производственную материально-техническую базу для обучения студентов практическим навыкам работы, чтобы они отвечали условиям работы в различных организациях? И опять ответ «нет». И о прикладном бакалавриате забыли. Хотя в советское время у нас был хороший опыт такого обучения студентов в различных техникумах [11]. Сегодня их, в основном, закрыли, а отдельные из них стали называть «Центральными профессиональными компетенций». Одновременно можно уже констатировать тот факт, что современные дипломы выпускников российских вузов так и не стали признаваемыми в «едином учебном пространстве ведущих европейских стран». А обучение студентов в российских вузах по «иностранным лекалам» снизило качество профессиональной подготовки студентов и привлекательность российского высшего образования для иностранных студентов. Может быть, пришло время отказаться от обучения студентов в российских вузах по иностранной системе «бакалавриат – магистратура»? Об этом говорит и тот факт, что, например, «5 ноября 2019 года на Совете при Президенте РФ по рус-

скому языку возник вопрос о необходимости возврата специалитета и нецелесообразности разделения обучения на бакалавриат и магистратуру» в первую очередь по русскому языку и другим гуманитарным дисциплинам [3]. Но если мы не можем пока отказаться от реализации болонской системы обучения в силу определенных договоров, то ведь можно присваивать студентам на предвыпускном курсе по результатам обучения квалификацию бакалавра, а после окончания обучения выдавать два диплома: отечественный диплом специалиста и для выполнения положений болонской системы диплом магистра [12]. Эксперты Korn Ferry Hay Group еще в 2018 году сделали прогноз, что «в России к 2030 году начнётся масштабный дефицит специалистов. Из-за нехватки достойных кадров бизнес в общей сложности потеряет почти 300 млрд. долларов» [5]. Таким образом, пришло время «повернуться лицом» к высшему образованию и решать его проблемы с позиций интересов государства и национальной экономики. Ведь программа импортозамещения дала новый импульс развития отечественной экономике. Вероятно, пришло время реализации программы импортозамещения и в российском высшем образовании.

Во-вторых, сегодня вопрос повышения качества российского высшего образования и его практической направленности увязывается с введением новых ФГОС ВО [2]. В настоящее время в практику деятельности отечественных вузов внедряется уже ФГОС 3++. К сожалению, все изменения в ФГОС ВО, включая последние, носят «поверхностный» характер, не решая не только те проблемы, которые уже есть в высшем образовании, а дополнительно порождая новые. Так, например, на заседании УМО, которое проводилось в 2014 году в Университете управления в Москве, представитель Министерства науки и высшего образования РФ на вопрос о том, почему постоянно изменяются ФГОС ВО, вследствие чего педагогический состав вузов много времени тратит не на работу со студентами, а на разработку большого количества нормативной и учебной документации, ответила, что «это не новые стандарты вводятся, а идет совершенствование действующих образовательных стандартов». И переработка ФГОС ВО под требования ФГОС ВО вновь потребует от педагогиче-

ского состава переработки недавно уже переделанных под формат ФГОС ВО 3+ в ущерб учебной работе. При этом в настоящее время в российских вузах усиливается тенденция к тому, чтобы нагрузка разных категорий педагогического состава была максимально разрешенной, то есть 900 часов в год. Помимо учебной нагрузки, у преподавателей есть и другие виды работы: исследовательская, методическая, организационная. Все вместе они должны укладываться в годовой максимум 1450–1550 часов при 36-часовой рабочей неделе, однако учебная нагрузка занимает непропорционально большую долю от этого лимита. Такое положение вещей приводит к тому, что у преподавателей не остается времени заниматься исследованиями. В итоге реальное количество отработанного времени зачастую выходит даже за рамки 1550 часов – ученые просто выполняют задачи в свободное время [18]. Кроме того, сегодня заработная плата педагогического состава российских вузов, например, столичных и региональных, значительно различается. А сегодня в практику отечественных вузов внедрена зависит от эффективного контракта новая мера стимулирования сотрудников – эффективный контракт, который строго привязывает вознаграждение к результатам работы, как правило, требующих дополнительной работы от педагогического состава сверх установленных норм. Как отмечает В. Метелкин, «сторонники эффективного контракта настаивают, что тот может четко регламентировать обязанности сотрудников и соответствующим образом их вознаградить. На практике перед преподавателями ставятся новые требования, многие из которых приводят к симуляции деятельности» [18]. При этом появляется огромное количество дополнительных задач, которые не всегда оплачиваются, но существенно увеличивают нагрузку на преподавателя. Это относится и к разработке и переработке чуть ли не в постоянном режиме работы большого количества документации в связи с «совершенствованием» ФГОС ВО. И эта нагрузка не учитывается в работе преподавателя в полном объеме. Кроме того, сегодня к педагогическому составу часто предъявляются требования по написанию научных статей в журналах, индексируемых в журналах Web of Science или Scopus. Но для того, чтобы опубликовать статью в таких журналах, к примеру, по эко-

номике или менеджменту, преподавателю российского вуза нужно заплатить порядка 70–80 тыс. руб. Естественно, это очень много даже для доцента регионального вуза, имеющего оклад в размере 30–40 тыс. руб. Однако в ряде вузов написание таких статей «увязывают» с возможностью педагога вуза переизбираться на новый срок работы, который законом устанавливается на срок от 1 года до 5 лет, но в ряде вузов многим педагогам контракт на работу подписывается ежегодно. Часто, чтобы увеличить свой доход, педагоги вузов вынуждены работать дополнительно еще и на 0,5 ставки, что разрешено законом. И это не обязательно в одном вузе. В результате реальная нагрузка значительно выше существующих норм. При такой нагрузке сложно заниматься повышением своего методического и научного уровня, например, прочитать все актуальные исследования по своей теме за последние месяцы. Это приводит к тому, что сил на учебную работу с полной отдачей не хватает. Как отмечает Г. Юдин, философ и социолог из Московской высшей школы социальных и экономических наук (Шанинки) и Высшей школы экономики (ВШЭ), имеющий опыт преподавательской работы в США, что «профессора в Америке нередко сильно перерабатывают, что относится даже к «большим» ученым. Посвятить себя значительным проектам, которые могут продвинуть науку вперед, им мешает чудовищная рабочая нагрузка. Но даже это несопоставимо с российской ситуацией: «Уровень, на котором американские коллеги перегружены работой, помножьте на 4 или на 5, и вы получите российскую нагрузку. Мне просто не верят, когда я говорю коллегам из США о том, что в России люди проводят по двенадцать пар в неделю, и это еще неплохо. Это за пределами всего, что можно считать разумным» [18]. Такое положение дел усиливает стрессовость в работе педагогов отечественных вузов и в конечном итоге отражает на качестве обучения студентов, которых вынужденно учат, как когда-то писал А.С. Пушкин, «чему-нибудь и как-нибудь». Таким образом, меры, которые на первый взгляд расширяют права вузов, позволяя самостоятельно разрабатывать нормы нагрузки, фактически ведут к ухудшению условий труда преподавателей. Как отмечает «Университетская солидарность», юридическая сторона проблемы состоит в

том, что не установлены общие для всех вузов примерные нормы распределения учебной нагрузки и не дается четких разъяснений, какие виды работы должны оплачиваться [18].

В-третьих, нужно отметить, что в последних стандартах ФГОС 3++ показана необходимость в обучении студентов ориентироваться на профессиональные стандарты, выбирая одну или несколько профессиональных компетенций из различных профессиональных стандартов. Но если проанализировать такую ситуацию, то получается, что студенту надо дать какие-то можно отдельные профессиональные компетенции, то есть отрывочные знания и навыки из разных сфер профессиональной деятельности. Вследствие этого у педагогического состава вузов часто возникает непонимание, а чему надо учить студентов, чтобы сформировать у них профессиональные компетенции [8]. Несомненно, что, говоря о формировании компетенций у студентов, нужно четко понимать их сущность и содержание с позиций науки. А сегодня понятии «компетенции», к сожалению, и исследователями, и практиками воспринимается по-разному и используются ими как «модное» понятие [8]. Так, например, часто можно услышать от руководителей различного уровня в вузах, что они «открыли новые компетенции». Надо понимать, что речь идет о новых направлениях подготовки и специальностях. В другом случае в г. Ярославле проводились соревнования среди молодежи рабочих профессий по заявлению организаторов, по «множеству компетенций». Возникает вопрос: «Соревнования проводились по различным специальностям или по различным видам деятельности в рамках одной специальности»? А в ФГОС ВО компетенции вообще рассматриваются то как способности студентов, то как их готовность к чему-либо. Но способность нужно рассматривать как какие-то качества человека, часто приобретенные с рождения ребенка. Так, например, если у человека нет способностей к рисованию, то ему, как бы его не учили, он никогда не станет профессиональным художником. А вот развивать способности можно. Под готовностью человека в психологии понимается психологическое или физическое состояние человека. «Я б детей пошел лечить, пусть меня научат» – писал в своем стихотво-

рении «Кем быть?» В.В. Маяковский. Другими словами, человек может быть готов к тому, чтобы водить автомобиль, но не знает, как это делать, или знает, как водить автомобиль, но сильно болен. Но в обоих случаях он не сможет профессионально управлять автомобилем. К сожалению, и в различных научных источниках даются разные понятия сущности компетенций [8]. Так, например, В.И. Байденко считает, что понятие «компетенция» служит для обозначения интегрированных характеристик качества подготовки выпускника, категории результата образования. То есть у него компетенция выступает типом целеполагания. По выражению И.С. Сергеева, компетенции – это сочетание таких элементов как умение, знание и опыт, обеспечивающее в своей совокупности способность решать поставленные практические задания в различных сферах жизни и профессиональной деятельности. По мнению А.В. Хоторского, компетенция – это отчужденное, заранее определенное социальное требование (норма) к образовательной подготовке студента, необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере [8]. Н.Л. Гончарова определяет компетенцию как комплексную структуру, состоящую из разнообразных элементов, как какое-то свойство выпускника вуза [4]. И даже в «Словаре иностранных слов» представлены два варианта толкования понятия «компетенция»: во-первых, это круг полномочий какого-либо органа или должностного лица; во-вторых, это круг вопросов, в которых данное лицо обладает знанием, опытом [8]. И даже сами педагоги одновременно, поясняя сущность компетенции дают несколько противоречащих друг другу формулировок. Так, В.Л. Зудин пишет, что под компетенцией нужно понимать «способность выпускника осуществлять определенную деятельность». Но тогда можно говорить о необходимости формирования всего одной компетенции у выпускника вуза. Ведь способность – это, в большей мере, врожденная характеристика человека, показывающая его предрасположенность к какому-либо виду деятельности. Одновременно В.Л. Зудин говорит, что «компетенция проявляется в готовности (мотивации и личных качествах)» выпускника «при наличии проблемы и ресурсов» [8]. Вероятно, В.Л. Зудин хотел сказать о мотивированности человека к

какой-либо деятельности. Но если человек по личным качествам интроверт, то как из него в вузе можно сделать экстраверта? И тут же В.Л. Зудин говорит, что «компетенции выступают как цели». Но способности и цели далеко не равнозначные понятия. При этом В.Л. Зудин ссылается на «Закон об образовании», утверждая, что компетенции не включают в себя знания и навыки и определяет их как отдельные категории. Однако в законе прописано, что «квалификация – это уровень знаний, навыков и компетенций, характеризующих подготовленность к выполнению определенного вида деятельности» [19]. Но определения понятия компетенции в данном законе тоже нет. Но в иностранных источниках под компетенциями понимается комплекс каких-либо навыков и знаний обучаемого. Так, в США специалистами под компетенцией понимается комплекс знаний и умений работника по разрешению конкретной профессиональной ситуации, основанный на принятом ими ситуационном подходе к управлению организациями. Например, в упрощенном варианте можно взять профессию продавца. Она разбивается на компетенции. Так, первая компетенция может быть такая: работник должен знать и уметь включать кассовый аппарат. Другая компетенция связана с тем, что продавец должен знать и уметь получить деньги с карты покупателя и пробить ему за покупки. Очередная компетенция может быть связана с тем, что в аппарате закончится лента и др. Возможна ситуация, когда покупатель откажется от какой-либо покупки на кассе. Следовательно, у продавца должна быть сформирована компетенция по данной ситуации: он должен знать и уметь эту ситуацию разрешить. Таким образом, под компетенциями стоит понимать определенный набор знаний и умений работника по различным стандартным или возможным ситуациям конкретной специальности. А комплекс таких компетенций будет свидетельствовать о готовности человека к определенной профессиональной деятельности. Говоря о подготовке студентов к профессиональной деятельности, именно так и нужно понимать компетентностный подход в организации их обучения [7]. Анализ проблемы позволяет нам считать, что при компетентностном подходе нужно говорить не о способностях или готовности выпускника к какой-либо профессиональной деятельности

сти, а говорить о подготовленности выпускника вуза к определенной профессиональной деятельности. На основании этого мы полагаем, что система требований к профессиональной подготовке и личностным качествам выпускников отечественных вузов должна выступать в виде совокупности общих и частных профессиональных задач, к решению которых должен быть готов будущий выпускник вуза. Как отмечали В.В. Новиков и Ю.М. Забродин, деятельность нормативна и «если нужно спроектировать субъекта определенной деятельности, просто необходимо знать ту норму, «под которую» эта деятельность (профессия) в обществе (государстве) создается». При этом подготовленность к деятельности, по их мнению, заключается не в том, чтобы эту норму изменить, а в том, чтобы найти или сформировать наилучшего субъекта этой нормативно-заданной деятельности» [8].

В-четвертых, говоря о ФГОС ВО и указанных в них компетенциях, которые необходимо сформировать у студентов, можно отметить, что сегодня вузы сами планируют, как формировать указанные в них компетенции. И получается, что даже по одинаковым направлениям в вузах учебные планы и рабочие программы значительно различаются. При этом получается, что даже одинаковые учебные дисциплины формируют разные компетенции в разных вузах. Тогда не понятно, зачем нужны такие компетенции, которые могут формироваться совершенно разными учебными дисциплинами «по усмотрению вузов». А где же тогда стандарт? При этом в ФГОС ВО 3++ введены уже универсальные компетенции, то есть компетенции, одинаковые для всех направлений подготовки. Идея разумная. Но даже в одном вузе эти компетенции «привязываются» к разным учебным дисциплинам, то есть, нет так называемого общего ядра хотя бы даже в рамках отдельного вуза. Причиной этого является то, что стандарты не дают вузам четких правил их формирования у обучаемых, а преподаватели вузов на кафедрах заинтересованы в том, чтобы обеспечить себе учебную нагрузку. И дисциплины в учебных планах в основном в вузах «пишутся под педагогов», а не под требования будущей деятельности педагогов. Так, например, в одном из вузов многие учебные дисциплины по направлению подготовки

«Экономика» сходны с дисциплинами на направлении подготовки «Менеджмент»: «Управление человеческими ресурсами», «Принятие управленческих решений» и др. А на учебную дисциплину «Бухгалтерский учет» выделено времени меньше, чем на управленческие дисциплины. Ответ заведующего кафедрой по данной ситуации был прост: «Мы учим тому, что можем». И получается, что студента учат не тому, что надо ему по будущей специальности, а тому, чему могут учить преподаватели. Вследствие этого сегодня складывается такая ситуация, что при необходимости студент вуза, например, при переде на постоянное место жительства в другой город, даже не может перевестись в этот город в такой же по профилю вуз, в котором он ранее учился, так как учебные планы в них очень сильно различаются. Поэтому ему многие учебные дисциплины просто не могут быть перезачтены. Настало время того, чтобы был использован советский опыт, когда стандарты четко определяли, чему и как надо учить студента по каждой специальности. Даже Президент РФ В.В. Путин в ходе видеомоста между казанским и архангельскими университетами в 2018 году по вопросу перевода студентов из вуза в вуз отметил, что «от этого не страдает университет – если студенты или аспиранты на какое-то время перебираются в другие вузы, а наоборот, только повышает общую конкурентоспособность российского образования» [16]. А сегодня складывается ситуация, когда студентов по одному и тому же направлению подготовки в содержательном плане каждый вуз готовит по своему пониманию, а вернее по тому, чему могут учить студентов преподаватели вуза, которые и составляют рабочие программы «под себя». Мало того, многие учебные дисциплины, изучаемые в вузах часто не взаимоувязаны не по содержанию, не по времени. Вследствие этого у студентов нет целостного понимания свое будущей работы, так как он получает знания или бессистемно, или один и тот же материал разные преподаватели дают в разном понимании. А единых для вузов учебников нет. В таких условиях студентам учебники и не нужны. Они пользуются тем материалом, который находят в интернете и интерпретируют его по-своему или так, как его преподносят в Интернете.

В-пятых, сегодня проблема и с самими педагогами вузов. Так, в последнее время в средствах массовой информации и научной литературе часто пишется о старении педагогического состава и не желании большинства выпускников вузов работать на педагогических должностях. Так, например, В.Ф. Пугач в своем исследовании привела данные динамики возрастных групп педагогического состава вузов РФ за 1988–2014 год. Она выяснила, что «самой динамичной возрастной группой оказались лица старше 65 лет», так как их доля за исследуемый период выросла в 2,6 раза: с 6,8% до 17.7% [15]. Нетрудно методом экстраполяции установить, что увеличение составляло 0,3% в год. Значит, сегодня доля педагогического состава в возрасте старше 65 лет может составлять примерно 19–20 процентов. Таким образом, теряется баланс различных групп педагогического состава, в первую очередь, за счет уменьшения группы до 30 лет. Так, например, отмечается, «что этот показатель в большинстве российских вузов находится на довольно низком уровне: в среднем на долю молодых преподавателей (до 30 лет) приходится около 12%» [14]. Оной из причин этого является то, что «в настоящее время вузы не могут или не считают нужным в достаточной мере удовлетворять актуальные потребности молодых преподавателей, что приводит к постепенному «старению» всего преподавательского корпуса высшей школы» [14]. При этом одной из причин нежелания работать в вузе на педагогических должностях, как показал опрос выпускников вузов, является стремление зарабатывать, что невозможно сделать в вузе на первичной педагогической должности, должности ассистента. Так, например, «международный сравнительный анализ уровней оплаты труда преподавателей высшей школы показал, что Россия находится на предпоследнем месте среди 30 стран из различных частей света (ниже только Армения). А если оценивать по доле заработной платы преподавателя вуза в таком показателе, как «ВВП на душу населения», то Россия на последнем месте. Даже внутри страны средняя зарплата молодого преподавателя вуза значительно ниже средней зарплаты по экономике у категории работников такого же возраста. Таким образом, можно предположить, что в вузы идут работать молодые люди с заниженной планкой удовле-

творения физиологических потребностей, а также те, кто предполагает дальнейшее развитие своей карьеры после защиты кандидатской диссертации в других отраслях экономики и бизнеса», так как им представляется, что защитить диссертацию в вузе значительно легче» [14]. Нужно отметить и тот факт, что сегодня, к сожалению, в вузах не создается молодого кадрового резерва из выпускников магистратуры, которые могли бы прийти в вуз на педагогическую работу, а затем поступить в аспирантуру и защитить диссертацию. В советское время выпускники поступали в аспирантуру при вузе и затем защищали диссертацию кандидата наук прямо в вузе [11]. Сегодня молодым преподавателям сделать это очень трудно и часто проблемно по материальным возможностям. Так, например, во многих региональных вузах диссертационные советы закрыты, а за защиту диссертацию в другом вузе нужно заплатить до 500 тыс. руб., не считая затрат на поездки в этот вуз и др. Вследствие этого многие выпускники вузов не видят перспектив карьерного роста на педагогической работе. Таким образом, сегодня нужно серьезно заниматься подготовкой педагогических кадров в каждом вузе, создавая для этого нужные условия для того, чтобы выпускникам было престижно остаться на работу в вузе, в том числе и за счет материального обеспечения и продвижения к защите диссертации.

В-шестых, говоря о повышении качества образования, нужно сказать, что требует перестройки и система повышения квалификации педагогического состава. Сегодня к педагогам вузов предъявляется требование о прохождении в течении 5 лет одного повышения квалификации. Но часто это делается формально и не приносит нужного результата. А если молодой человек пришел на педагогическую работу в вуз сразу после окончания магистратуры в вузе и не имеет практического опыта работы, то ему будет сложно учить студентов. Нужно сделать так, чтобы молодые педагоги проходили стажировки на реальном производстве по профилю преподаваемых учебных дисциплин. Сегодня это нужно и «возрастным» педагогам, которые уже не работают на производстве 10–20 лет. Производственные технологии в современных условиях быстро изменяются, а знания «устаревают» и необходимо «успевать» за ними, быстро

проводя нужную корректировку в преподавание учебных дисциплин. И только прохождение стажировок будет способствовать тому, что студенты будут получать актуальную для студентов и востребованную практикой информацию.

В-седьмых, важнейшей проблемой является практико-ориентированность обучения студентов и их трудоустройство. Сегодня в вузах говорят о важности трудоустройства, так как это является одним из показателей работы вузов. Но если говорить честно, то вуз после выпуска студента его судьба уже не интересует. Несомненно, что сегодня более 70% выпускников считают, что найти работу по специальности после окончания вуза можно только «по знакомству» или с учетом возможностей родителей по трудоустройству. В результате, часто выпускники вузов, не имея возможности как в советское время пойти работать «по распределению», вынуждены идти на любую работу, лишь бы получить хотя бы какой-то опыт работы, даже не по специальности. Но практика и наука говорят о том, что после пяти лет работы не по специальности выпускник вуза теряет все, что он получил в вузе. А статистика свидетельствует о том, что «к 2030 году в России дефицит специалистов составит 2,8 млн человек. Это 7,4% от общего числа специалистов. Отмечается, что в нашей стране не хватает квалифицированных специалистов с высшим или средним специальным образованием. Если говорить конкретно, то мало технических работников, программистов и аналитиков данных. На данный момент, согласно данным Минтруда, в России число безработных составляет 758,3 тыс. человек. В то же время открытых вакансий около 1,5 млн единиц» [5]. Вероятно, пришло время более бережно к национальному достоянию – выпускникам вузов. Возможно, можно определять квоту на распределение выпускников вузов на работу. Пусть это будут 2–3 вакансии в крупные государственные или работающие с участием государства компании, такие как «Газпром», «Роскосмос», «Роснефть», «РЖД», «Лукойл», «Банк ВТБ» и др. При этом в каждой группе пойдет состязательность на получение работы в таких компаниях. Естественно, и студенты, и работодатели будут более требовательны к содержанию обучения и деятельности педагогов, определяемые их потребностями в хорошей работе. В данном случае организа-

ции получат лучших выпускников вузов, которые смогут принести свой вклад в их развитие, а государство не потеряет мощный потенциал своего развития в виде выпускников отечественных вузов. Ведь и другие выпускники вуза, которые не смогли «попасть» в число назначаемых на работу по распределению, получат хорошую подготовку и станут интересны работодателям, так как это будет способствовать повышению их уровня конкурентоспособности. Кроме того, сегодня уже возможно создавать как на федеральном уровне, так и на уровне регионов кадровый резерв молодых специалистов из числа студентов выпускного курса и выпускников вуза за последние три-четыре года, чтобы работодатели имели возможность «подбирать» нужных им специалистов из числа молодых людей.

В-восьмых, сегодня работодатели более охотно принимают на работу магистров, чем бакалавров. Но давайте говорить прямо, исходя из своего опыта. Сегодня нельзя говорить о более хорошей подготовке магистра в отличие от бакалавра. Ведь после окончания в вузе бакалавриата, поступив сразу в магистратуру, молодой человек не имеет ни жизненного опыта, ни опыта работы в организации. При этом часто в магистратуру поступают не самые лучшие студенты, так как бюджетных мест в магистратуру в вузах немного, а на платное обучение поступают чаще те молодые люди, родители которых имеют возможность оплатить им обучение [9]. Следовательно, обучение в магистратуре становится формальной составляющей, связанной просто с желанием молодого человека или его родителей получить для него «полное» высшее образование. Мы неоднократно выходили с предложениями, чтобы сделать поступление в магистратуру возможным только после получения выпускником вуза определенного опыта и стажа работы по специальности, например, 5 лет работы по специальности, и только затем дать возможность поступления в магистратуру по соответствующему направлению деятельности. Например, магистратуру по направлению подготовки «Менеджмент» должны заканчивать только те специалисты организаций, которые видят перспективу в карьерном росте как руководителя. При этом возможно целевое обучение в магистратуре нужных организациям

специалистов-руководителей. Тем более, что в профессиональных стандартах на должности руководителей это требование сегодня уже закладывается.

Выводы. Мы сегодня определили несколько проблем, показав один из вариантов их решения. Надо отметить, что мы взяли на вооружение в организации отечественного высшего образования иностранные подходы в подготовке специалистов с позиций компетентностного подхода, во многом отказавшись от отечественного опыта, но реализуем его с позиций своего понимания или непонимания вопроса. Но сколько можно «наступать на одни и те же грабли»? Пришло время объективно и профессионально оценить ситуацию с российским образованием и в самом российском образовании, понять главную его цель – не «угодить» иностранным партнерам, которые даже выгодное им строительство газопроводов «Северный поток – 2» ставятся фактором того, чтобы обвинить Россию в каких-то «злых» намерениях, объявляя экономические санкции, а обеспечить отечественные организации необходимым количеством высокопрофессиональных молодых кадров, которые смогут свой потенциал направить на развитие организаций и экономики страны в целом. И это государственная задача, и решать ее надо по-государственному.

Список литературы

1. Болонская система образования в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edunews.ru/education-abroad/sistema-obrazovaniya/bolonskaya.html>
2. Бородачев В.В. Актуализация ФГОС при внедрении новых профессиональных стандартов [Текст] / В.В. Бородачев // Аккредитация в образовании. – 2015. – №84. – С. 18–21.
3. В Кремле объяснили слова Путина о бакалавриате и магистратуре [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5dc2ac879a79474188964719>
4. Гончарова Н.Л. Категория «компетентность» и «компетенция» в современной образовательной парадигме [Текст] / Н.Л. Гончарова // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия: Гуманитарные науки. – 2007. – №5.

5. К 2030 году в России начнётся кадровый кризис. Дефицит специалистов составит 2,8 млн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rupres.com/world/k-2030-godu-v-rossii-nachnyotsya-kadrovyj-krizis-deficit-specialistov-sostavit-28-mlrd>

6. Кедми Я. Кедми объяснил, почему победа Байдена выгодна России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://riafan.ru/1330265-kedmi-obyasnili-pochemu-pobeda-baidena-vygodna-rossii>

7. Киселев А.А. Внедрение ФГОС ВО 3++ как «тормоз» в развитии отечественного образования по подготовке профессионалов для отечественной экономики [Текст] / А.А. Киселев // Актуальные вопросы педагогики и психологии: теория и практика: материалы Всероссийской научно-практической конференции (Азов, 18 ноября 2019 г.). – Чебоксары: ИД «Среда», 2019. – С. 101–104.

8. Киселев А.А. Понимание научной сущности компетенции в высшем образовании как проблема для повышения его качества / А.А. Киселев // Развитие образования. – 2019. – №1 (3). – С. 41–43.

9. Киселев А.А. Проблемы подготовки студентов, обучающихся в государственных вузах на платной основе, как профессионалов и пути их решения [Текст] / А.А. Киселев // Педагогические и социологические аспекты образования: материалы Международной научно-практической конференции (Чебоксары, 25 апр. 2018 г.). – Чебоксары: ИД «Среда», 2018. – С. 333–335.

10. Киселев А.А. Система «бакалавриат – магистратура» в российском высшем образовании не способна заменить специалитет [Текст] / А.А. Киселев // Проблемы высшего образования и современные тенденции социогуманитарного знания (VIII Арсентьевские чтения): материалы Всероссийской научной конференции (Чебоксары, 15 дек. 2019 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ИД «Среда», 2020. – С. 35–38.

11. Киселев А.А. Советский опыт вузовского образования и пути его использования в настоящее время [Текст] / А.А. Киселев // Россия и Европа: связь культуры и экономики: материалы XXIII Международной научно-

практической конференции (1 марта 2019 года). – Прага: Изд-во World Press s.r.o., 2019. – С. 62–64.

12. Киселев А.А. Уроки и выводы от внедрения Болонской системы в российское высшее образование [Текст] / А.А. Киселев // Идеи В.А. Сухомлинского в теории и практике (к 100-летию со дня рождения выдающегося педагога-гуманиста В.А. Сухомлинского): материалы Международной научно-практической конференции.

13. Почему Лавров пообещал прекратить общение с европейскими лидерами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ria.ru/20201015/lavrov-1579840801.html>

14. Привлечение и сохранение молодых преподавателей в системе высшего образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docplayer.ru/54888582-Privlechenie-i-sohranenie-molodyh-prepodavateley-v-sisteme-vysshego-obrazovaniya.html>

15. Пугач В.Ф. Возраст преподавателей в российских вузах: в чем проблема [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozrast-prepodavateley-v-rossiyskih-vuzah-v-chem-problema/viewer>

16. Путин объяснил, как переход студентов из одного вуза в другой влияет на образование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://riafan.ru/1019396-putin-obyasnil-kak-perekhod-studentov-iz-odnogo-vuza-v-drugoi-vliyaet-na-obrazovanie>

17. Рейтинг 100 лучших вузов России составлен и уже названы лидеры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://solnca-net.com/science/reiting-vuzov-rossii-19903.html>

18. Уставшие преподаватели в российских вузах: в чем проблема [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozrast-prepodavateley-v-rossiyskih-vuzah-v-chem-problema/viewer>

19. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ».

Киселев Александр Александрович – канд. пед. наук, профессор, профессор кафедры «Менеджмент и общегуманитарные науки» Ярославского филиала ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», ФГБОУ ВО «Ярославский государственный технический университет» Россия, Ярославль.
